

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Retensi Karyawan BATIQA Hotel Palembang

Kholila Salsabila Lestari¹, Hamid Halin², Fauzia Afriyani³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, 2021510129@students.uiqm.ac.id

²Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, hamidhalin@uiqm.ac.id

³Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, fauziah@uiqm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan BATIQA Hotel Palembang. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dan menerapkan teknik sampling jenuh dengan 75 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dengan *United Nations Sustainable Development Goals* (UN SDGs) nomor 8, yang mendukung pertumbuhan ekonomi inklusif, peningkatan produktivitas, dan penciptaan lapangan kerja yang layak.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Retensi Karyawan, SDG8.

ABSTRACT

This study analyzes the influence of organizational culture and internal communication on employee retention at BATIQA Hotel Palembang. Using a quantitative approach, the research collects data through questionnaires and applies a saturated sampling technique with 75 respondents. Data analysis is conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The findings indicate that both organizational culture and internal communication have a positive and significant impact on employee retention, both partially and simultaneously. These findings align with the United Nations Sustainable Development Goal (UN SDG) No. 8, which promotes inclusive economic growth, increased productivity, and the creation of decent employment opportunities.

Keywords : Organizational Culture, Internal Communication, Employee Retention, SDG8.

A. PENDAHULUAN

Sektor ekonomi terus mengalami transformasi seiring dengan modernisasi dan meningkatnya persaingan pasar (Halin, 2018). Organisasi harus terus berinovasi dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar tetap kompetitif (Afriyani et al., 2024). Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memegang peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Afriyani et al., 2020). Meskipun perilaku karyawan berbeda-beda di setiap perusahaan, karyawan tetap menjadi aset yang sangat berharga yang berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan dan pengembangan organisasi (Wijaya, 2022). Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan loyal menjadi aspek penting dalam meningkatkan stabilitas dan produktivitas organisasi serta menjadi tantangan besar, karena perusahaan berupaya menekan tingginya tingkat pergantian karyawan (Mathis dan Jackson, 2016).

Berbagai penelitian telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Pratiwi dan Hariani (2023) mengungkapkan penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan retensi karyawan guna mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih belum konsisten. Sebuah studi oleh Farid dan Luvia (2022) ditemukan bahwa budaya organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Perbedaan ini

menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut, khususnya dalam industri perhotelan, yang memiliki karakteristik uniknya sendiri. Budaya organisasi serta komunikasi internal berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan dalam budaya organisasi membentuk serta mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja (Irfan, 2022). Rizky et al. (2020) lebih lanjut menyatakan bahwa budaya organisasi yang kokoh dapat membimbing karyawan dalam menghadapi beragam tantangan di tempat kerja. Namun, Farid dan Luvia (2022) menemukan bahwa retensi karyawan tidak selalu dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, yang menggarisbawahi perlunya eksplorasi lebih lanjut dalam industri perhotelan.

Seiring dengan budaya organisasi, komunikasi internal sangat penting untuk menjaga retensi karyawan. Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dalam suatu organisasi, yang melibatkan interaksi antara karyawan dan atasan (Suwanto et al., 2021). Dalam proses ini, anggota organisasi berbagi informasi, baik secara tertulis maupun lisan, dalam bentuk pesan, ide, atau pemikiran (Hidayat, 2021). Mijaya dan Susanti (2023) telah ditemukan bahwa membina komunikasi internal yang efektif dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, sebuah studi oleh Fajaruddin et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi internal, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan penelitian, yang pada gilirannya mempengaruhi retensi karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya pemeriksaan yang lebih komprehensif tentang peran komunikasi internal dalam meningkatkan retensi karyawan.

BATIQA Hotel Palembang sebagai bagian dari jaringan BATIQA Hotels yang telah beroperasi sejak tahun 2015 menghadapi tantangan dalam hal retensi karyawan. Hasil observasi dan wawancara di BATIQA Hotel Palembang menunjukkan, tantangan utama yang teridentifikasi adalah terbatasnya kesempatan pengembangan karir, terutama bagi Pekerja Harian yang telah lama bekerja (Sumber: BATIQA Hotel Palembang, 2024). Selain itu, budaya organisasi yang kaku membuat sebagian karyawan ragu untuk menerima tantangan baru, sedangkan komunikasi internal yang kurang efektif menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan kecemburuan sosial antara Daily Worker dan Staff sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam berinteraksi di tempat kerja.

Laporan dari Deloitte Human Capital Trends (2020) menyatakan bahwa meskipun 68 persen perusahaan global memprioritaskan retensi karyawan, hanya 17 persen yang merasa puas dengan strategi retensi mereka. Hal ini menggarisbawahi adanya perbedaan yang signifikan antara harapan perusahaan dan kondisi retensi karyawan yang sebenarnya. Dengan mempertimbangkan kesenjangan penelitian yang teridentifikasi dan tantangan terkait, di BATIQA Hotel Palembang, penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatannya dalam mengintegrasikan budaya organisasi dan komunikasi internal untuk menganalisis retensi karyawan dalam industri perhotelan. Sebagian besar penelitian terdahulu mengkaji faktor-faktor ini secara terpisah atau dalam konteks industri yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan sudut pandang baru bagi manajemen perhotelan guna merancang strategi retensi karyawan yang lebih optimal.

B. KAJIAN TEORI

Penelitian ini mendukung United Nations Sustainable Development Goals (UN SDGs), khususnya Tujuan 8: "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi." Penelitian ini berfokus pada pengembangan pertumbuhan ekonomi yang inklusif sekaligus mempromosikan pekerjaan yang aman dan produktif. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip ini, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menyediakan pekerjaan yang stabil, dan memastikan perlindungan sosial yang memadai, sehingga memperkuat retensi tenaga kerja. Untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan retensi karyawan, analisis teoritis berfungsi sebagai landasan penting untuk mengembangkan kerangka kerja penelitian. Karena itu, tinjauan pustaka berikut akan mengulas teori-teori yang menjadi dasar penelitian ini, termasuk teori sistem sosial yang dikembangkan oleh Talcott Parsons (1951). Parsons menekankan bahwa sistem sosial terdiri dari beragam elemen yang berinteraksi dan berkolaborasi untuk mencapai keseimbangan serta tujuan bersama. Dalam lingkup organisasi, kerangka kerja ini relevan karena perusahaan berfungsi sebagai sistem sosial yang terdiri dari individu dan kelompok, masing-masing dengan peran khusus dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi (Afriyani, 2024).

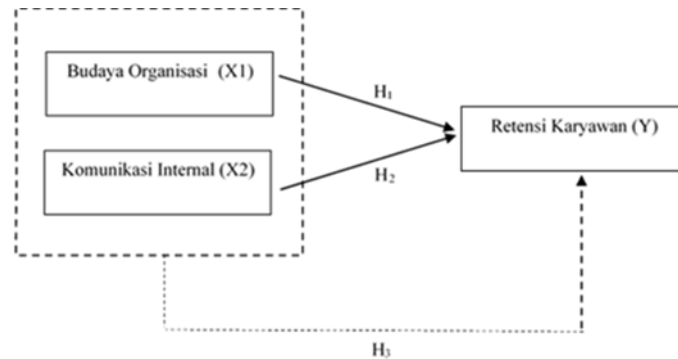
Retensi karyawan menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia, di mana strategi perusahaan berfokus pada mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan berpotensi tinggi yang loyal terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2016). Menurut Mathis dan Jackson (2016) retensi karyawan dapat diukur melalui lima indikator utama: komponen organisasi, peluang karier, penghargaan, desain tugas, dan hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mengembangkan ikatan yang kuat dengan perusahaan cenderung lebih loyal dan produktif. Ini selaras dengan temuan penelitian Maulyan et al. (2023) yang menekankan pentingnya program pemeliharaan terkait kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraaannya, komitmen terhadap organisasi cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada retensi karyawan (Haksanggulawan et al., 2023).

Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang juga berperan dalam kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuannya. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup prinsip, keyakinan, dan persepsi yang pegang teguh oleh anggota organisasi. Pengelolaan budaya yang efektif menjadi strategi utama untuk kesuksesan jangka panjang, karena budaya yang kuat dan positif memperlengkapi hubungan karyawan dengan organisasi. Terdapat tujuh indikator utama yang digunakan untuk menilai budaya organisasi: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas organisasi. Robbins (2012) juga menekankan bahwa nilai-nilai yang ditetapkan dan dikembangkan oleh organisasi membentuk budaya organisasi, yang menjadikannya unik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Komunikasi internal merupakan faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan. Romli (2014) mendefinisikan komunikasi internal sebagai proses di mana anggota organisasi berbagi informasi untuk mendukung kepentingan organisasi. Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman karyawan tentang peran mereka dalam organisasi dan menumbuhkan hubungan positif antara karyawan dan



pemimpin (Ali, 2023). Ketika komunikasi internal berfungsi secara efektif, pekerja mengalami rasa penghargaan dan keterlibatan yang lebih besar, yang menghasilkan peningkatan pemenuhan pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Ruliana (2016), komunikasi internal dapat diukur melalui tiga indikator utama: komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.



Gambar Kerangka Berpikir

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang permasalahan, penelitian ini merumuskan hipotesis antara lain, **H₁**: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, **H₂**: Diduga komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dan **H₃**: Diduga budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan dasar positivisme (Sugiyono, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan BATIQA Hotel Palembang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan komunikasi internal (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah retensi karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Tempat penelitian di BATIQA Hotel Palembang yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 219, Palembang, Sumatera Selatan, pada bulan Oktober 2024 sampai dengan Januari 2025. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert 5 poin: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Sedangkan, data sekunder bersumber kepada penelitian yang telah ada, jurnal, dan dokumen terkait. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan BATIQA Hotel Palembang yang berjumlah 75 orang. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga total responden sebanyak 75 orang.

Proses analisis melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memverifikasi keakuratan instrumen penelitian, diikuti oleh uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sementara Y merupakan representasi retensi karyawan, α merupakan konstanta, b_1 dan b_2 merupakan koefisien regresi, X_1 merupakan budaya organisasi, X_2 merupakan komunikasi internal, dan e merupakan istilah galat. Selain itu, uji korelasi dan koefisien determinasi dilakukan untuk menilai hubungan dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Demografi responden mengacu pada kategorisasi responden menurut karakteristik tertentu. Demografi responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan lama bekerja. Rincian demografi responden dapat dilihat secara lengkap pada tabel di bawah ini.

Demografi Responden			
Kategori	Informasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	77,3
	Perempuan	17	22,7
Usia (tahun)	18-25	52	69,3
	26-35	17	22,7
	36-45	5	6,7
	> 45	1	1,3
Tingkat Pendidikan	SMA Sederajat	54	72
	Diploma (I/II/III)	10	13,3
	Sarjana (DIV/S1)	11	14,7
Status Pekerjaan	Pekerja Harian	41	54,7
	Staf	34	45,3
Lama Bekerja (tahun)	< 1	15	20
	Antara 1-5	42	56
	Antara 6-10	18	24

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menyajikan jumlah responden sebanyak 75 orang, dengan mayoritas laki-laki 77,3 persen (58 orang) dan perempuan 22,7 persen (17 orang). Berdasarkan usia, rentang usia 18-25 tahun mendominasi dengan 69,3 persen (52 orang), diikuti usia 26-35 tahun sebesar 22,7 persen (17 orang), usia 36-45 tahun sebesar 6,7 persen (5 orang), dan di atas 45 tahun hanya 1,3% (1 orang). Dari sisi pendidikan, mayoritas lulusan SMA sebesar 72 persen (54 orang), diikuti lulusan Diploma (I/II/III) sebesar 13,3 persen (10 orang) dan Sarjana (DIV/S1) sebesar 14,7 persen (11 orang). Berdasarkan status kepegawaian, lebih dari separuh responden berprofesi sebagai Pekerja Harian sebesar 54,7 persen (41 orang), sedangkan staf sebesar 45,3 persen (34 orang). Bila dilihat dari lama bekerja, sebanyak 56 persen (42 orang) memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, sebanyak 20 persen (15

orang) mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun, dan sebanyak 24 persen (18 orang) mempunyai masa kerja 6 sampai 10 tahun.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan data, dengan nilai r tabel sebesar 0,2272. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan reliabilitas data, dengan menggunakan standar koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,70. Tabel dibawah ini menyajikan hasil validitas dan reliabilitas.

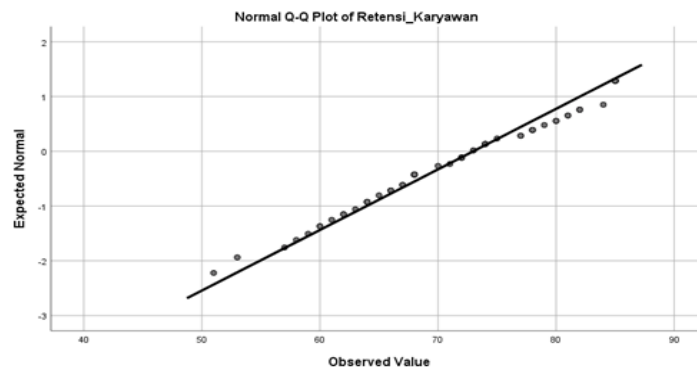
Hasil Validitas dan Reliabilitas			
Variabel	r hitung Terendah	r hitung Tertinggi	Cronbach Alpha
Retensi Karyawan (Y)	0,511	0,795	0,930
Budaya Organisasi (X ₁)	0,676	0,832	0,925
Komunikasi Internal (X ₂)	0,593	0,775	0,902
r Tabel	0,2272		
Standar Koefisien Cronbach's Alpha	0,70		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item instrumen untuk variabel retensi karyawan, budaya organisasi, dan komunikasi internal dinyatakan valid, karena r hitung melebihi r tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel retensi karyawan sebesar 0,930, budaya organisasi sebesar 0,925, dan komunikasi internal sebesar 0,902, yang berarti bernilai positif dan melebihi standar koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,70, yang menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov non-parametrik serta Normal Q-Q Plot sebagai metode pengujian normalitas. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Monte Carlo adalah 0,105, yang melebihi 0,05, maka dari itu, hal ini mengonfirmasi bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji Normal Q-Q Plot disajikan pada gambar berikut.



Gambar Normal Q-Q Plot

Sumber: Data primer diolah, 2024

Jika mengacu pada hasil Normal Q-Q Plot pada gambar diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar titik data searah bersamaan garis diagonal, kondisi ini semakin memperkuat bahwa data kuesioner berdistribusi secara normal.

Multikolinearitas

Penilaian multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang dirancang dengan baik mampu menghindari multikolinearitas. Tabel dibawah menyajikan hasil lengkap dari uji multikolinearitas.

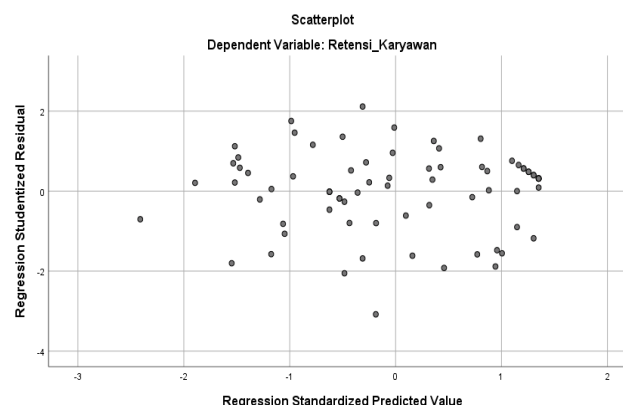
Hasil Multikolinearitas		
Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	0,217	4,613
Komunikasi Internal (X_2)	0,217	4,613

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi dan komunikasi internal adalah 0,217, yang melebihi batas 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 4,613, yang masih berada di bawah ambang 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians residual berubah di antara pengamatan dalam model regresi. Jika varians galat tidak konstan, hal itu dapat mempengaruhi keakuratan hasil regresi. Gambar dan tabel ini menampilkan hasil lengkap uji heteroskedastisitas.



Gambar Scatterplot

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis scatterplot yang ditunjukkan pada gambar diatas, terlihat bahwa distribusi titik data bersifat acak di sekitar garis horizontal 0, baik di bagian atas maupun bawah sumbu Y. Pola ini menunjukkan bahwa residual tidak dipengaruhi oleh nilai prediksi.

Hasil Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Budaya Organisasi (X ₁)	0,133
Komunikasi Internal (X ₂)	0,060

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditampilkan pada tabel diatas, nilai signifikansi untuk budaya organisasi adalah 0,133, sedangkan untuk komunikasi internal adalah 0,060. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda diterapkan untuk menilai dampak berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Rincian hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
(Constant)	9,661	2,246	0,028
Budaya Organisasi (X ₁)	0,861	5,034	0,000
Komunikasi Internal (X ₂)	0,372	2,109	0,038

Sumber: Data primer diolah, 2024

Sebelum dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi internal, retensi karyawan diwakili oleh nilai konstanta sebesar 9,661, seperti yang ditunjukkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel diatas. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,861, yang berarti semakin kuat budaya organisasi, maka retensi karyawan meningkat sebesar 86,1%. Sementara itu, komunikasi internal menunjukkan nilai positif sebesar 0,372, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya komunikasi internal, maka retensi karyawan meningkat sebesar 37,2%.

Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian ini mencakup uji t dan uji F, dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut.

Hasil Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
(Constant)	9,661	2,246	0,028
Budaya Organisasi (X ₁)	0,861	5,034	0,000
Komunikasi Internal (X ₂)	0,372	2,109	0,038
Hitungan F		112,070	0,000

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
t Tabel		1,992	
F Tabel		3,120	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien budaya organisasi terhadap retensi karyawan tercatat sebesar 0,861, t hitung 5,023, taraf signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung (5,034) melebihi t tabel (1,992) dan taraf signifikansi (0,000) lebih rendah dari 0,05, serta koefisiennya positif, maka hipotesis H_1 terkonfirmasi. Begitu pula komunikasi internal terhadap retensi karyawan diperoleh nilai h untuk koefisien sebesar 0,372, t hitung 2,109, taraf signifikansi 0,038. Karena nilai t hitung (2,109) melebihi t tabel (1,992) dan taraf signifikansi (0,038) lebih rendah dari 0,05, serta koefisiennya positif, maka hipotesis H_2 terkonfirmasi. Selanjutnya, nilai F hitung (112,070) melebihi F tabel (3,120) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan bernilai positif, sehingga hipotesis H_3 terkonfirmasi.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil Korelasi dan Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870 ^a	0,757	0,750	4,517

Sumber: Data primer diolah, 2024

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,870 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan komunikasi internal dengan retensi karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,757 menandakan bahwa 75,7% perbedaan retensi karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

H_1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian ini memperkuat penerimaan H_1 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini mengindikasikan yakni budaya organisasi yang semakin kuat akan meningkatkan retensi karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Setiawan & Hastuti, 2022); (Khoirunnisa et al., 2024); dan (Reke et al., 2023) menunjukkan yakni salah satu faktor krusial dalam meningkatkan retensi karyawan adalah budaya organisasi. Semakin tinggi tingkat retensi, semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan kinerja, stabilitas tim, dan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin efektif upaya dalam mempertahankan karyawan (Wahyuddin, 2023). Penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang selaras dengan prinsip karyawan sebagai salah satu faktor utama yang meningkatkan motivasi karyawan untuk bertahan di perusahaan (Lestari & Utami, 2024).

Budaya organisasi di BATIKA Hotel Palembang tercermin dalam berbagai kegiatan yang mendorong kerja sama dan kebersamaan, seperti berbagi makanan, aksi peduli kebersihan tempat ibadah, dan kumpul-kumpul tahunan. Selain itu, perusahaan juga fokus pada kesejahteraan karyawannya dengan menyelenggarakan



senam pagi dan jogging bersama. Stabilitas lingkungan kerja juga dijaga melalui penerapan SOP, aksi bersih-bersih rutin, dan penghargaan seperti *Employee of the Month* dan *Employee of the Year*. Namun, terdapat tantangan dalam aspek inovasi dan pengambilan risiko, karena karyawan masih cenderung nyaman dengan rutinitas yang ada. Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja juga perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat di BATIQA Hotel Palembang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Untuk pertumbuhan jangka panjang, perusahaan perlu mendorong inovasi, meningkatkan disiplin, dan menciptakan keseimbangan antara kenyamanan bekerja dengan tantangan kompetitif.

H₂: Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H₂ diterima, yang berarti komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Ini mengindikasikan yakni peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan retensi karyawan. Ketika perusahaan menjalankan interaksi komunikasi yang baik, karyawan akan merasa terikat dengan organisasi, sehingga keinginan karyawan untuk bertahan hidup semakin besar (Ali, 2023). Hal ini selaras dengan temuan penelitian yang oleh (Sarandi, 2024); (Anshori et al., 2023); (Pratama et al., 2023); dan (Tiyas & Parmin, 2021) Yang menegaskan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat meningkatkan upaya mempertahankan karyawan, hal ini dikarenakan semakin kuatnya keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Komunikasi internal di BATIQA Hotel Palembang meliputi komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal dilaksanakan melalui briefing rutin, komunikasi horizontal melalui pelatihan, dan komunikasi diagonal melalui kegiatan sarapan pagi bersama *General Manager*. Ketiga bentuk komunikasi tersebut memperkuat koordinasi, meningkatkan keterbukaan, dan mendukung loyalitas karyawan. Meskipun komunikasi internal sudah berjalan dengan baik, peningkatan kenyamanan dalam interaksi antar departemen tetap diperlukan agar komunikasi lebih terbuka. Dengan membangun lingkungan kerja yang inklusif dan mengakui kontribusi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Komunikasi internal yang efektif tidak hanya memperjelas informasi, tetapi juga memperkuat hubungan karyawan dan manajemen, sehingga memberikan landasan penting bagi keberhasilan organisasi jangka panjang.

H₃: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Secara Simultan terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H₃ diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin efektif penerapan budaya organisasi dan komunikasi internal, semakin besar pengaruh positifnya terhadap retensi karyawan. Sejalan dengan temuan (Hendriati et al., 2024) dan (Chu & Guo, 2023), yang menunjukkan yakni budaya organisasi dan komunikasi internal memiliki dampak signifikan dan positif terhadap retensi karyawan, dimana karyawan merasa lebih terlibat dan secara aktif didorong agar tetap bekerja di perusahaan.

Budaya organisasi yang baik di BATIQA Hotel Palembang memberikan dampak positif terhadap kolaborasi tim serta menciptakan suasana kerja yang harmonis melalui kegiatan-kegiatan seperti arisan tahunan dan senam pagi. Namun, ruang

inovasi bagi karyawan masih terbatas. Minimnya kesempatan promosi bagi *Daily Worker* juga menimbulkan kecemburuan sosial yang dapat menurunkan motivasi kerja. Sistem penghargaan seperti *Employee of the Month* telah diterapkan untuk meningkatkan apresiasi, namun perlu dipastikan berjalan secara objektif. Selain itu, komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal telah mendukung koordinasi, meskipun masih terdapat kendala dalam interaksi antar departemen. Untuk meningkatkan retensi, perusahaan perlu memperluas kesempatan karier, meningkatkan transparansi penghargaan, dan membangun komunikasi yang lebih inklusif. Langkah-langkah strategis ini akan memperkuat loyalitas karyawan dan menumbuhkan tempat kerja yang kohesif dan efisien.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Retensi karyawan BATIQA Hotel Palembang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan komunikasi internal, baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil analisis. Komunikasi internal yang efektif dan budaya organisasi yang kuat secara bersamaan berperan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan demikian, membangun budaya organisasi yang mendukung dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal menjadi solusi utama dalam upaya meningkatkan retensi karyawan. Lingkungan kerja yang suportif terbentuk dari budaya organisasi yang kuat, yang juga memperkuat kerja sama tim serta mendorong keterlibatan karyawan dalam berbagai aktivitas perusahaan. Sementara itu, komunikasi internal yang efektif memperkuat koordinasi, meningkatkan keterbukaan, dan membangun keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi, sehingga mendorong loyalitas karyawan.

Hotel BATIQA Palembang, budaya organisasi tercermin dalam berbagai kegiatan yang mendukung kebersamaan dan kesejahteraan karyawan, sedangkan komunikasi internal diimplementasikan melalui komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Namun, masih terdapat tantangan dalam aspek inovasi, kedisiplinan, dan interaksi antar departemen yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong inovasi, meningkatkan transparansi penghargaan, dan menciptakan komunikasi yang lebih inklusif untuk memperkuat retensi karyawan dan memastikan keberlanjutan organisasi jangka panjang.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori yang telah ada serta menjadi sumber referensi untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi serta komunikasi internal. Akan tetapi, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal variabel dan ukuran sampel. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel penelitian mencakup aspek seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan faktor lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel moderator atau mediasi, seperti kepuasan kerja atau kinerja, serta menambah jumlah responden, memperluas cakupan penelitian, dan Menyempurnakan instrumen kuesioner guna memperoleh wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F. (2024). How To Implement Employee Work Discipline at PT . EG. *Journal of Management*, 3(1), 115–118. <https://myjournal.or.id/index.php/JOM/article/view/111>
- Afriyani, F., Abdul, K. S., Nurlina, T. M., & Rosmiyati, C. (2020). The Influence of Intellectual Capital and Innovation Capability on Productivity of Civil Servants in Education Services of Palembang City. *Eurasia: Economics & Business*, 8(38), 3–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/econeurasia.2020-08> UDC
- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934–948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>
- Anshori, M. I., Caroline, Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1245–1257. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1672>
- Chu, H., & Guo, H. (2023). the Effects of Organizational Culture and Informal Organizational Communication on Retention Intention and Innovation Behavior - a Study Based on Chinese R&D Employees. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, 6(6(43)), 31–40. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.6\(43\).2023.31-40](https://doi.org/10.35678/2539-5645.6(43).2023.31-40)
- Deloitte. (2020, May 18). Global Human Capital Trends Report 2020. *Deloitte*. <https://www2.deloitte.com/ua/en/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2020-global-human-capital-trends-report.html>
- Fajaruddin, M., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 10(2), 38–43. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v10i2.7948>
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2969>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bombana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Halin, H. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Semen Baturaja Di Palembang. *JEMG; Jurnal EcoMent Global*, 3(2), 167–182.
- Hendriati, Y., Sufa, S. A., Telaumbanua, E., & Uhai, S. (2024). Analysis of the Impact of Organizational Culture, Employee Training, and Internal Communication on

- Employee Retention: A Case Study in the Manufacturing Industry in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 644–656. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.454>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Khoirunnisa, S., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2024). Pengaruh Supportive Work Environment, Work-Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi). *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4), 9112–9121. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10847>
- Lestari, D., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanang Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.).
- Maulyan, F. F., Sandini, D., & Yuliyana, W. (2023). Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 26–33. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v5i1.1047>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Parsons, T. (1951). The Social System. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Pratama, F. M., Sumantri, P. E., & Muntahanah, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Komunikasi Internal dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Kepolisian. *STABEK* 8, 8(1997), 382–392. <https://doi.org/10.35912/stabek.v4i.227>
- Pratiwi, E. C., & Hariani, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Reke, F. R., Kasim, K. M., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 105–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.



- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap* (Revisi). Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Rajawali Pers.
- Sarandi, R. W. (2024). Pengaruh Seleksi Pegawai , Pengembangan Karir , dan Komunikasi Internal terhadap Retensi Karyawan : Studi Kasus pada Kopi KitaKu Pendahuluan Kajian Pustaka. *Jurnal Adijaya Multidisiplin*, 02(04), 536–544. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/mj>
- Setiawan, I., & Hastuti, S. (2022). The Role of Employee Retention as Mediation on the Influence of Organizational Culture and Workload on Employee Engagement. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(3). <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i3.166>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media. https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ&pg=PR10&hl=id&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Tiyas, A. P., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 377–395. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.841>
- Wahyuddin, H. (2023). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>